

職場におけるソーシャル・キャピタルとその効果に関する 実証的研究

小 野 公 一

A Study on Social Capital in the Working Place and its Effects

ONO, Koichi

Abstract

Social capital is a key resource for interpersonal relations with three core concepts: trust, reciprocity, and social network. People say that social capital not only increases an individual's well-being, but also boosts the stability and efficacy of business organizations, communities and society. On the other hand, there is far less research showing how social capital simultaneously effects both an individual's well-being and organizational efficiency.

The purpose of this research was to examine the following questions:

- 1) Is an individual's perception of social capital influenced by being in a climate which has social capital?
- 2) Is that climate influenced by leadership and/or organizational systems?
- 3) Does awareness of social capital have a simultaneous effect on both individual well-being and the perception of the organization's efficiency?

The subjects are paid workers employed by companies, mainly mid-sized financial enterprises, and nurses employed by mid-sized to large hospitals.

The results show that awareness of social capital simultaneously influences an individual's well-being and the perceived efficiency of the organization. The results further imply that the overall climate of the leadership and organizational structure may have an effect on this causal relationship.

Key Words

social capital, organizational Climate, well-being, working place, working people

キーワード

ソーシャル・キャピタル, 組織風土, well-being, 職場, 働く人々

目 次

- | | |
|---------------------|--------------|
| I ソーシャルキャピタルをめぐる諸問題 | III 考察と今後の課題 |
| II 集計と分析 | |

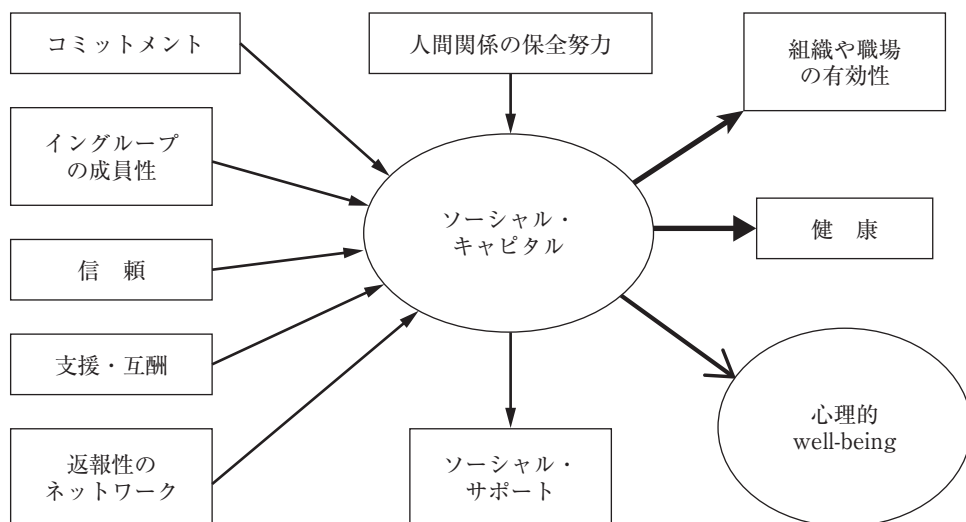
I ソーシャルキャピタルをめぐる諸問題

1. 問題意識

小野（2018）は、社会学の中だけでなく、心理学、経済学、管理論、そして情報技術を含む複数の学問領域で次第に影響を増しつつある（Ferrer et al. 2013）とされているソーシャル・キャピタルに注目し、相対的に大規模な病院や中堅の金融機関で働く人々を対象にした質問紙調査を2016年に実施した。その分析を通して、ソーシャル・キャピタルに関する個人の知覚が、職務満足感や働き甲斐だけでなく健康などを通して働く人々の全体的生活満足感や生きがいに影響を与え、さらに、職場や組織全体の知覚された有効性（生産性や効率）にも正の影響を与えることを確認した。そして、ソーシャル・キャピタルが、支援・互酬、返報性のネットワーク、信頼で構成され、それらが重層的に関連しあう可能性を示唆した。この3つは、Putnam（1993）がソーシャル・キャピタルの構成要素として指摘した信頼、ネットワーク、互酬性の規範という3つの要素とほぼ重なり合うものであった。同時に、それらが、職場や企業全体へのコミットメントやイングループの一員として求められる態度（本稿では「イングループの成員性」と呼ぶことにする）とも、密接に結び付いたものであることを示した。

これらの支援・互酬、返報性のネットワーク、信頼、コミットメントやイングループの成員性を「ソーシャル・キャピタル」とした時、それは職場の人間関係を維持する組織の姿勢（「人間関係の保全努力」と名づけた）から影響をうけ、その一方でソーシャル・キャピタルと関連の深

図1 小野（2018）から導かれるソーシャル・キャピタルの関連図



作成筆者

いソーシャル・サポートの知覚に影響を与えるだけでなく、働く人々の well-being、とりわけ、職務満足感や働き甲斐を通して、全体的生活満足感、心理的 well-being や主観的 well-being : SWB と表現されることも多い生きがい（小野 2011 49-54 頁）に強い影響を与えることも明らかにした。同時に、ソーシャル・キャピタルは、生理的 well-being でもある健康にも影響を与えていることを示した。

しかしながら、上記の小野の研究は、多くの先行研究が指摘しているソーシャル・キャピタルのコアとなる要素である信頼、ネットワーク、互酬性の規範だけでなく、それに付随する態度であるコミットメントやイングループの一員として求められる態度までもを含めた「ソーシャル・キャピタル」での論議にとどまり、コアとなる信頼、ネットワーク、互酬性の規範が、果たしてどのように他の要因群とかかわるのかという点についての分析には至っていない。そのため、コミットメントやイングループの成員性を排除してコアとなる要因だけを用いて他の要因との関連をみる必要がある。

また、上記の3要因が、その人が属する組織（質問紙では職場という言葉を用いている）の雰囲気（の知覚）とどのような関係にあるのかについては、上記のように、組織や上司が、人間関係を良好に保つ努力をしていることが「ソーシャル・キャピタル」に影響を与えることは示したものの、他者との協力・互酬関係に関する雰囲気（「協力・互酬」）などとの関係は鮮明ではなかった。この職場の雰囲気については、ソーシャル・キャピタルが、単に個人対個人のソーシャル・サポートではなく、多くの人々から構成される集団の中において輻輳する社会的関係の中で資源として醸成されたものであるとする時、その有効性を検討する上で、重要なキーワードになるものと思われる。

なお、ソーシャル・キャピタルは、社会関係資本や社会的資本（資産）などとされることもあるが、本研究では、小野（2018）に従って、他の文献からの直接的な引用でない限りソーシャル・キャピタルと表記する。

（1）ソーシャル・キャピタルとは何か

ソーシャル・キャピタルの定義と内容そしてそれが何をもたらすのかについては、小野（2018）において先行研究のレビューがなされているので、ここではそれらを簡潔にまとめて紹介していくことにする。

1) 定義

ソーシャル・キャピタルに関する多くの先行研究は、Putnam（1993）に従って、信頼、ネットワーク、互酬性の規範を基本的な要件としてきた。それは社会的関係やネットワークの中に本来的に備わっている資産として幅広く定義されてきた（Lean and Van Buren 1999）が、わが国におけるソーシャル・キャピタルの先駆的な研究者である稲葉（2011）は、ソーシャル・キャピタルについて「平たく言えば、信頼、「情けは人の為ならず」「持ちつ持たれつ」「お互い様」といった互酬性の規範、そして人やグループの間の絆を意味している。」と述べ、さらに、「学者が研究対象としてとらえるはるか以前から「絆」に象徴される社会関係資本の価値やコミュニティ

の特性が、市場を通さなくとも人々の行動に影響を与えることは広く認められてきた。学問としては既存の概念の焼き直しの側面もある。しかし、社会関係資本という用語は明らかに多数の人々から受け入れられてきた。」と指摘している。

それらを踏まえたうえで、本稿ではソーシャル・キャピタルを、1対1の人間関係を越えたより多くの人々の関係の中で醸成された信頼、ネットワーク、互酬性の規範を基本的な要件とする雰囲気や長期的に形成され伝播・定着した文化で、その関係の中にいる人々が利用可能な資産・資源であると定義する。

2) ソーシャル・キャピタルのもたらすもの

稲葉の上記の指摘にみるように、ソーシャル・キャピタルに代表される豊かな人間関係が、人々の人生に多くの稔をもたらすことは、広く知られていたとしてよい。

ソーシャル・キャピタル研究の爆発的な展開の端緒となる論文を発表した Coleman (1988) は、「物質的資本と人的資本が、生産的な活動を促進するように、社会関係資本も同じことを行う。たとえば、信頼に重要な価値を置き広範な信頼が存在する集団は、そうでない集団よりもより多くの達成を可能にする。」とし、さらに個人にとっての資源(資産)とも見做される(Coleman 1990 p.300)として、個人のみならず彼/彼女が所属する集団・組織(職場や会社、コミュニティ、社会そのもの)にとっても大きな有効性を提供することを示唆している。また、大崎(2017)は、文献レビューを通して、一般的信頼が高い人ほど対人関係における自身の能力や自律性に対して満足しており、主観的 well-being が高いと思われるとし、ソーシャル・キャピタル意識の中でも信頼の持つ役割の大きさを示している。

ソーシャル・キャピタルの個人に対する有用な側面については、図1にみるように、個人の心理的 well-being (とそれを包摂する生きがい)との関連について言及されることが多い(小野 2018 参照)。

組織にとっての有用性についてみると、Adler and Kwon (2002) は文献レビューを通して、組織間の資源の交換を促進するなどの有効性を高め、離職率や組織の崩壊率を引き下げ、高い程度の連帯・結束などによる強い社会規範や信念が公式の統制への要求を減じる(社会的コストの低減: 注 筆者)などの点をあげている。

また、健康との関連では、個人だけでなくコミュニティ、国レベルなどでの健康との関連を指摘するものも多く、わが国での実証研究も数多くある(小野 2018 参照)。

(2) 組織風土とソーシャル・キャピタル

ソーシャル・キャピタルが人と人との関係の中に存在する資源であるとすれば、それを成立させるのは、互酬性や信頼などの価値観の共有であるといえよう。人間関係の中に存在する助け合いや信頼、社会的ネットワークの存在や緊密さは、多くの場合、文書などによって明示的に示され規則などによって強制されるのではなく、その人が属する地域社会や会社や職場・集団などに自然に備わった組織の雰囲気として感じられ、それに従うことがその組織の中での生きやすさ・居心地の良さを得ることにつながることが多い。そのようなものを身につけていく過程は社会化

とよばれる。

このような組織の中にある雰囲気組織風土という（山浦 2009, Guediri and Griffin 2016）。組織風土は、組織の実践、方針、手続き、日常のルーティン、そして報酬に関しての共有された知覚（Bowen and Ostroff 2004 p.205）として、また、自分にとって意味のある人々と、彼らが仕事の中で得る相互に関連した経験の塊と結びつくものとして定義される（Schneider, Ehrhart, and Macey 2013）。そこでは、重要な他者との人間関係の中にそれが存在することが強調されている。すなわち、ソーシャル・キャピタルの高い組織では、互いに信頼し相互に助け合う雰囲気が組織の中にあり、それらが、より色濃く非明文化された形で多くの成員に共有された共通の価値観として存在していることになる。

個人のソーシャル・キャピタル意識は、そのような周囲の人々の態度や行動から影響を受け、それを自己の態度・価値観とする、すなわち社会化の結果、それが高まるという推論も成り立つ。そうであるのならば、そのような組織風土は、その組織が存在するより大きな社会（国、民族、宗教）の価値観の影響を受けることが予想され、そのため、特定の組織や職業の枠を超えて広範に共通した価値体系として存在することも予想される。

組織風土は組織文化の類似概念（Denison 1996, 山浦 2009）とされ、併せて論じられることも少なくない（山口 2007, Schneider, Ehrhart, and Macey 2013）¹。そのような組織文化の形成に大きな影響を与えるのが、リーダーであり（Litwin and Stringer 1968 第 10 章, 上田 2003 第 13 章, 山浦 2009, Robbins and Judge 2011, Schneider, Ehrhart, and Macey 2013, 小田・小高 2015）、組織のシステム（Litwin and Stringer 1968 第 10 章）であるとされている。そのため、企業や職場という一定の目的志向的な組織の枠組みの中で、組織風土を検討する際は、常に、上司からの働きかけ・方向付けや企業の制度・方針などの影響を考えておく必要がある。

このように考えると、個人のソーシャル・キャピタル意識は、組織の雰囲気、すなわち組織風土を前提に考えたほうがよい、という理解も成り立つ。しかしながら本研究のように組織風土を被験者がどのように知覚しているかという尺度で測定しているとすれば、逆に、個人のソーシャル・キャピタルの意識が組織風土の認知に投影されているとも考えられる。いずれにせよ、本研究のようなアプローチをとる場合は、個人のソーシャル・キャピタルだけを測ることで片手落ちになる可能性も秘めているといえよう。

また、ソーシャル・キャピタルの重要な要素である助け合いの風土に関しては、ソーシャル・サポートが論議されることが多く（de Souza Briggs 1998, Dominguez and Watkins 2003, Carpiano 2008）、Kadushin（2012 邦訳 225 頁）は、社会関係資本の重要な側面は、ソーシャル・サポートであると述べている。ソーシャル・サポートは、他者との社会的なつながりの中でもた

1 組織風土と組織文化については、風土は、個人の知覚に属する個人の所有物にとどまるのに対し、文化は組織の中で共有された行動期待及び規範的な信念である（James et al. 2008）というような違いがあるとされているが、両者を互換的なものととらえたり、重なり合い、一方が他方を包含するというような考えの論者もあり（James et al. 2008）、一般的には、非常に近似したものといえることができる。

らされる、精神的および物質的支援を意味し(角山 2011 76 頁)、自分と特定の他者の間でサポートの授受が行われる状況下で、公平理論を理論的基盤とする互惠性が重要視され、均衡が取れた状態すなわち互惠的である事が心理的適応にとって重要である(福岡 2010 175 頁)、とされている。

その一方で、Baker (2000) は長期的に対象者を特定しない相互支援・協力関係、すなわち一般的互酬性の重要性を指摘している。他者を支援する際、相手との間に明確な支援の必然性、言い換えれば支援の貸し借り、があるのか、それとも支援を必要としている人ならば誰でもよいのかという点に、ソーシャル・サポートとソーシャル・キャピタルの違いがあるとしてよいであろう。

それらの研究をみていく限りでは、ソーシャル・サポートが相対的に特定の個人間の支援の授受とその内容を扱っているのに対し、ソーシャル・キャピタルはそれらを含みつつも、集団や社会全体としての雰囲気として、(必ずしも特定の人間間に限らない) 相互支援や信頼感の授受を行う雰囲気があるかどうかの議論にあるように思える。

Wu and Lee (2016) は、ソーシャル・キャピタルの3要素について、集団における知識の共有に関するソーシャル・キャピタルの視点からの研究の中で、過去の研究をレビューして、集団内での高い社会的相互作用によって形成された密接なネットワークの結びつきは、強い(精神的)紐帯を作り、それは次に集団内の信頼の発達に貢献するとし、時系列的な展開の可能性を示唆している。

2. 本研究の目的と先行研究から導かれる仮説

(1) 研究の目的

前述のように、ソーシャル・キャピタルという言葉は社会科学の広い分野で取り上げられることが多くなったが、企業組織や職場などの働く場において、それが現実にはどのように知覚され、それがどのような影響を及ぼすかということについての実証的な研究を我が国においては、みることはほとんどないと言って過言でない(小野 2018)。

問題意識の項でみたように、小野(2018)は、働く場において人々が感じるソーシャル・キャピタルを測る尺度の作成を試み、それが、一定の妥当性と信頼性を持った尺度であることを確認した。そこでは、ソーシャル・キャピタルは、わが国の働く人々に関しても個人のレベルでは存在するものとして確認されたが、信頼や互酬性という雰囲気が組織の成員の多くに共有された組織風土として存在し、信頼関係に満ちた相互協力の提供が日常的に行われ、それが円滑な業務の促進やその有効性を高める社会的な資産であるという点についての確認は十分にはされていない。

それを行うためには、企業(本研究では会社や病院)や職場という組織の中にそのような雰囲気があるかどうか、そしてそれが、企業や職場の有効性(効率や生産性)に影響を与

えることを証明する必要がある。そのようなソーシャル・キャピタルが個人にとっての資産という面だけでなく組織や社会にとっても有用な資産として同時に機能するの否かという分析は、人的資源管理的にも重要な課題になる。

それらの諸要因の関係を働く人々を対象にした探索的な質問紙調査を基に分析することが、本研究の目的である。

本研究は、ソーシャル・キャピタルが信頼、ネットワーク、互酬性や互酬性の規範という3要因で構成されているという前提に立ち、それら3要因の集合体を「ソーシャル・キャピタル意識」と名付け、前稿においてソーシャル・キャピタルの5因子を用いてみたのと同様に、「ソーシャル・キャピタル意識」も、個人の心理的 well-being（やそれらを含む生きがい）だけでなく組織や職場の有効性にも同時に影響を与えるのかを再確認し、そのような意識は、その人の属する集団の雰囲気（職場の組織風土）とどのような関係を持つのか、ソーシャル・キャピタルに関しては、個人の意識も集団の持つ雰囲気も、組織の結果（有効性：生産性や効率に対する知覚）に同時に影響するのか、という点について検証することを、主要な研究目的としている。

同時に、職務の専門性や所属する集団の特性によってそれらの関係が影響を受けるのか否か、ソーシャル・キャピタルとソーシャル・サポートは関連が深いと考えることが妥当か否かについても探ることを試みたいと考えている。

(2) 仮説

前述の内容も含め先行研究をもとに、研究目的を達成するために以下の仮説を立てた。

仮説1 ソーシャル・キャピタル意識は、その人の属する職場のソーシャル・キャピタルに関する雰囲気（職場の組織風土）に関する知覚と正の関係を持つ

仮説1-2 ソーシャル・キャピタル意識と組織風土に関する知覚の関係は、後者が前者に影響を与える

仮説2 職場の風土としてソーシャル・キャピタルが存在するという知覚は、組織の結果（有効性：生産性や効率に対する知覚）と職場の結果の両方に同時に影響する

仮説3 ソーシャル・キャピタル意識は、個人の結果（主として心理的 well-being と健康）と組織の結果（有効性：生産性や効率に対する知覚）の両方に同時に影響する

仮説4 ソーシャル・キャピタル意識とソーシャル・サポートの認知は正の関連をもつ

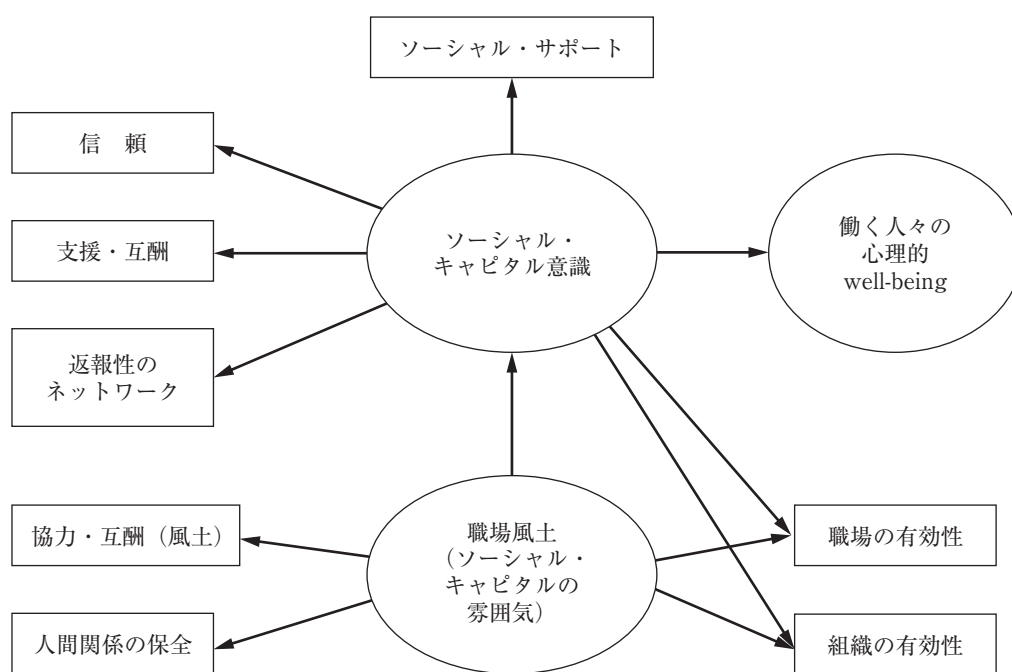
仮説4-2 ソーシャル・サポートはソーシャル・キャピタルの一部であるので、ソーシャル・キャピタル意識からソーシャル・サポート認知への影響のほうがその逆よりも大きい

仮説5 上記の仮説は、専門性の有無など所属する集団の特性に関わらず、同じ因果モデルが形成される

3. 研究の概要

本研究で分析に用いたデータは、小野（2018）の分析対象と同じものであり、研究の対象者や

図2 本研究の仮説モデル



作成筆者

尺度などの概要に関する部分や、本研究にもかかわる因子の説明に関する一部の記述、および、倫理的配慮については、小野（2018）の記述に従っている。

本稿では、仮説を踏まえて、ソーシャル・キャピタル意識と職場風土との関連を中心に分析を展開している。

(1) 尺度

尺度については研究の第1段階として、先行研究の中からキーワードや個別の尺度を抽出し、それらをもとに個人が知覚しているソーシャル・キャピタルを測定する尺度を作成したが、同時に、個人が知覚している職場の中にあるソーシャル・キャピタルに関する雰囲気や組織の有効性に関する尺度も作成している。

職場の雰囲気に関する項目についても、一つのまとまった尺度として利用できるものはほとんどなく、厚生労働省職業安定局（2014）の『働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書』と稲葉ら編（2011）の『ソーシャル・キャピタルのフロンティア』を中心に、Grootaertら（2004）、遠藤・小野寺（2008）、川島（2010）、厨子・井川（2012）、石塚（2013）、日下部（2015）、五十嵐（2015）等の研究を参考に、質問項目を作成した。

特に、個人の努力や意思だけでは職場の雰囲気は変えられず、その形成には、組織全体（本研究では会社や病院）の対人関係施策や姿勢が大きく影響を与えられられるので、職場における良好な対人関係の雰囲気や風土の形成を促進するような組織の姿勢やそれを体現する上司のリーダーシップなどに触れている。

また、組織の有効性に関する尺度としては、直接的にそれを捉えるデータを対象者が所属する組織から得ることは困難であったので、所属する組織全体および職場の有効性（効率や生産性）に関する対象者の認知（自分の所属する組織や職場についての他者の評価という形でとらえている）をもって測ることとした。

(2) 対象

質問紙調査の対象は、中規模以上の5病院に勤務する看護師と中堅金融機関1社を中心とする会社員で、正社員・非正社員ともに、職業経験、当該組織での勤続がともに1年以上のものとし、非正社員も含めている。なお会社員の回答のほぼ9割を占める中堅金融機関は、極めて成果主義的な人事処遇を志向している。

全対象者数は、3951で回収数3028（回収率76.6%）、その内有効回収は2851（有効回収率72.2%）であった。

年代別にみると、表1でみるように看護師・会社員とも20歳代がほぼ3分の1を占め、看護師では30歳代と40歳代で半数を占め、会社員は50歳以上が4分の1を占める。

転職経験は、女性が圧倒的に多い看護師で「経験なし」は60%弱にとどまるが、会社員の女性のそれは85%弱（男性は85%強）であり、会社員と看護師の間の差は大きい。

なお、正社員と非正社員に関しては、看護師では非正社員が9.2%、会社員のそれは7.3%で

表1 職種別 対象者の性・年代（各職種の性別不明は除く）

		24歳以下	25-29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	不明	合計
看護師	男	8 12.1%	24 36.4%	20 30.3%	10 15.2%	3 4.5%	1 1.5%	0 0.0%	66 100.0%
	女	212 13.7%	321 20.8%	444 28.8%	356 23.1%	174 11.3%	24 1.6%	13 0.8%	1544 100.0%
	合計	221 13.6%	348 21.5%	468 28.9%	367 22.7%	178 11.0%	25 1.5%	13 0.8%	1620 100.0%
会社員	男	82 10.3%	175 22.0%	94 11.8%	170 21.4%	227 28.5%	44 5.5%	4 0.5%	796 100.0%
	女	65 15.2%	115 26.9%	89 20.8%	108 25.3%	45 10.5%	2 0.5%	3 0.7%	427 100.0%
	合計	147 11.9%	290 23.6%	183 14.9%	282 22.9%	275 22.3%	46 3.7%	8 0.6%	1231 100.0%
全体	男	90 10.4%	199 23.1%	114 13.2%	180 20.9%	230 26.7%	45 5.2%	4 0.5%	862 100.0%
	女	277 14.1%	436 22.1%	533 27.0%	464 23.5%	219 11.1%	26 1.3%	16 0.8%	1971 100.0%
	不明	1 5.6%	3 16.7%	4 22.2%	5 27.8%	4 22.2%	0 0.0%	1 5.6%	18 100.0%
	合計	368 12.9%	638 22.4%	651 22.8%	649 22.8%	453 15.9%	71 2.5%	21 0.7%	2851 100.0%

作成筆者 出所 小野（2018）

あり、60歳以上の継続雇用者の回答はほとんどない。

(3) 倫理的配慮

本研究は質問紙調査を用いて実施したが、病院や一般企業では、悉皆調査に近い調査となった対象も少なくない。そこで、質問紙の配布に際しては、回収用の封筒を各質問紙に1部ずつ添えて配布し、各企業・病院の担当者に、任意の調査であることを伝えてもらい、担当者による強制回収は行わないものとした。併せて、質問紙には、回収されたものは、統計的な処理を施し、結果の公表に際しては、個人が特定できることのない旨が明記されている。

また、職場単位の回収に際しても、記入後は回収用封筒に封入して回収ボックスや袋に入れる方式として、記入内容が他者の目に触れないことを担保している。なお、一部の会社員に関する調査に際しては、返信用の封筒を用いて、直接郵送で回収を行った。

Ⅱ 集計と分析

本研究では、ソーシャル・キャピタルについての意識や組織・職場の雰囲気、関連する働く人々の well-being について測定している。そこで、各尺度ごとに、測定に用いた質問項目を因子分析を用いてカテゴライズし、職業ごとの差異の分析を行った。本研究で用いた統計的な処理は、SPSS ver.24 を用いた。

1. ソーシャル・キャピタルについて

(1) ソーシャル・キャピタル意識

1) 個人のソーシャル・キャピタルの分類

個人のソーシャル・キャピタルに関する意識については、21項目を用意した。表2²でみるように、全体でも看護師、会社員別でも大きく5因子に別れ、第Ⅰ因子「コミットメント」、第Ⅱ因子「イングループの成員性」³、第Ⅲ因子「支援・互酬」、第Ⅳ因子「信頼」、第Ⅴ因子「返報・非公式ネットワーク」と名付けた。なお、第Ⅲ因子、第Ⅳ因子に属する項目群は、看護師と会社員では、若干異なった組合せになった。

第Ⅰ因子は、組織に対する愛着や一体感を示すコミットメントに関連する項目群であり、第Ⅱ因子は、組織の中心メンバー（イングループという）としての行動規範や成員性を示し、どちらも、ソーシャル・キャピタルとの関係は深いものの、ソーシャル・キャピタルそのものとは断言できないので、ここでは、先行研究でみた3つの要件、すなわち、信頼、互酬性の規範、ネット

2 個人のソーシャル・キャピタルに関しては、因子分析の結果を、小野（2018）でも掲載しているが、特に、本研究との係わりが重要なので、再度ここに表示する。

3 小野（2018）は、「イングループの規範」というネーミングを用いたが、本稿では、より実態を反映したと思われる「イングループの成員性」というネーミングを用いることにする。

表2 個人のソーシャル・キャピタル意識の因子分析

	I	II	III	IV	V
6-13 情緒的一功利的	.96659	.01314	-.03579	-.05287	-.05197
6-14 サイドベットの	.94065	.01442	-.02222	-.04968	-.05083
6-16 価値は同じ	.47349	.00499	.10359	-.03486	.24443
6-19 他人の手足纏にならない	.00899	.79046	-.11115	-.04624	.07724
6-20 信頼され任される	.04092	.68378	.19888	-.02161	-.02205
6-3 暗黙のルールに従う	-.05035	.44799	.05263	.21559	-.05480
6-2 中心的なグループ	.05423	.40355	.06366	.19991	.07867
6-7 進んで助ける	.03611	.07198	.80924	-.10314	-.21964
6-9 必ずお返し	-.02828	.02155	.68361	-.15392	.07643
6-10 助けてくれる人がいる	-.10148	-.00149	.46407	.19036	.15448
6-1 不安感しない	.06350	.18775	-.27716	.65806	-.08675
6-6 信頼している	.14189	-.12362	.07325	.63971	.00326
6-5 健康で快調に過ごす	-.18059	.06552	-.04122	.56677	-.03483
6-8 他人は信頼できる	-.02388	.00730	.28757	.44533	.00435
6-15 上司同僚頼れる	.16986	-.12209	.18772	.35907	.15082
6-17 お返しを期待できる	-.01957	-.02155	-.12971	-.03185	.74464
6-18 人間関係のネット	-.01369	.10864	.01518	-.07010	.57103

作成筆者 出所 小野 (2018)

ワークに直接結び付く第Ⅲ因子以下の3因子をまとめて個人の「ソーシャル・キャピタル意識」ということにする。なお、小野 (2018) では、それら5因子すべてを「ソーシャル・キャピタル」とした分析を試みたが、個人の well-being との因果関係モデルは成り立つことを示しており、ソーシャル・キャピタルを測る尺度として用いることの妥当性は明らかであると判断できた。5因子すべてを含む尺度 (17項目) の信頼性は $\alpha = .847$ で、3因子「ソーシャル・キャピタル意識」(10項目) のそれは $\alpha = .789$ で、ともに尺度として一定の水準にあることを示している。

2) 平均値の検討

働く人々個人のソーシャル・キャピタルに関する意識の平均値を、職種別にみていく。

上位5位をみると、「進んで困っている職場の人を助ける」、「助けてもらったらお返しをする」、「困った時に助けてくれる人をたくさん思い浮かべることができる」、「健康で快調である」、「上司や同僚は信頼できる」など互酬 (助け合い) ・ネットワークや信頼に関するもので占められており、下位には、ソーシャル・キャピタルの結果である功利性やサイドベットの、「他者に自組織のサービスや製品を勧める」などコミットメントに関する項目や「イライラしたり不安を感じない」(否定度が高い) があり、平均値は中立 (どちらともいえない) の範囲にとどまっている。

正社員・非正社員という雇用形態と職種の別では、上位にランクされる項目は、おおむね同じような傾向を示すが、看護師正社員と会社員正社員の比較では、会社員の値が.10以上 (統計的にはほぼ0.1%水準で有意) 高いものは16項目に上り、その逆が1項目に過ぎないことから、職種間での差異が大きいことを示している。職務内容からみると、成果主義的な色彩の濃い金融機関の回答を中心にした会社員よりも、勤務交代などに際しての連絡や助け合いが必然的に要求

される看護師のほうがソーシャル・キャピタルの意識は高いように思えるが、結果はそうではなかった。その一方で、「イライラしたり不安を感じない」（正社員のほうがイライラや不安が高い）、「職場で中心的な集団に属している」、「困った時に電話したり、助けてくれる親友がたくさんいる」のように、正社員と非正社員で反応が異なる項目もある。

（2）職場のソーシャル・キャピタル認知：組織風土

職場にソーシャル・キャピタルに関連した雰囲気がどの程度あり、それらを醸成する組織（本研究では会社や病院全体を指す）の姿勢、そしてそれらと関連する様々な要因に関連する項目への反応を通して、職場におけるソーシャル・キャピタルの存在をどのように認知しているかを聞くために、21項目を用意した。その結果、表3でみるように4因子が抽出できた⁴。しかし、第Ⅳ因子は当該2項目の因子負荷量が小さく、ここでは検討の枠に含めない。

第Ⅰ因子は、職場のソーシャル・キャピタルの雰囲気があるか否かを問う項目群で、「協力・互酬」因子ということができ、第Ⅱ因子は、良好な人間関係の雰囲気づくりをし、それを維持するための組織の側による「人間関係の保全」因子ということができる。これに対して、第Ⅲ因子は、メンタルヘルスの状況、不安を感じる人の多寡、退職者の数、生産性など、ソーシャル・キャピタルが高い（低い）ことの結果を示す項目群と思われ「ソーシャル・キャピタルの結果」因子と名付けることができよう。ここでは、ソーシャル・キャピタルの風土と、それに影響を与

表3 職場のソーシャル・キャピタル認知の因子分析

	I	II	III	IV
12-11 協力姿勢強い	.718	.188	.208	.054
12-15 C OM良好仕事円滑	.677	.227	.268	.138
12-12 同じ考え方や方針	.630	.258	.237	.149
12-6 困っている人を助ける	.624	.344	.154	.045
12-19 絆が強い	.544	.208	.190	.449
12-18 必ずお礼をする雰囲気	.535	.186	.114	.317
12-16 何でも話せる雰囲気	.522	.213	.245	.228
12-13 姿勢は変わらない	.482	.235	.161	.088
12-17 貢献意識が高い	.481	.322	.268	.391
12-3 ハラスメント対策	.249	.631	.221	.035
12-4 人間関係解決	.420	.552	.184	.124
12-1 長期に処遇	.161	.519	.331	.261
12-5 情報共有化	.425	.512	.172	.105
12-2 やる気は高い	.312	.453	.154	.251
12-14 公正である	.386	.441	.271	.230
12-8 メンタルヘルス良好	.246	.145	.715	.035
12-7 不安を感じていない	.260	.179	.636	.074
12-9 やめる人が少ない	.082	.172	.593	.148
12-10 生産性は高い	.216	.190	.396	.113
12-21 参加暗黙の決まり	.021	.102	.017	.485
12-20 私的な会が盛ん	.240	.044	.175	.484

作成筆者 出所 小野（2018）

4 組織風土に関する職場のソーシャル・キャピタルに関しては、因子分析の結果を、小野（2018）でも掲載しているが、特に、本研究との係わりが重要なので、再度ここに表示する。

える組織の体制に関する第Ⅰ因子・第Ⅱ因子を中心に論じることとする。第Ⅲ因子の「ソーシャル・キャピタルの結果」については、個人のソーシャル・キャピタルの知覚のところでもその結果に関連する「コミットメント」や「イングруппの成員性」を除外したのと同様に、検討から除外する。

第Ⅰ因子は、主として相互に協力する姿勢をお互いに共有し、また現実に助け合うような職場の状況では、正社員も非正社員も関係なく職場への貢献意欲が高まることを示しており、第Ⅱ因子は、組織や上司が、長期雇用を前提に考え、職場における人間関係のトラブルを積極的に解消しようとする姿勢を示すことが公正感につながり動機づけを高めることを示している。

この質問に関する平均値をみると、全体で高い値を示しているのは、「職場で困っている人がいればお互いに助ける」、「コミュニケーションがとれていて仕事が円滑に進む」、「互いに信頼し協力する姿勢が強い」、「やる気の高い人が多い」、「人間関係で問題が生じたとき上司は積極的に解決しようとする」などであり、第Ⅰ因子「互酬・協力」に属する項目で高い値を示すものが多い。また、第Ⅰ因子に属する項目では、看護師が高いものと会社員が高い（平均値の差0.1以上）ものが数的には拮抗するが、第Ⅱ因子「人間関係の保全」に属する項目は、会社員のほうが高い値を示す項目がほとんどである。なお、第Ⅲ因子「ソーシャル・キャピタルの結果」に関しては、職種間で有意な差がない項目が多い。このように個人のソーシャル・キャピタル意識に比べ、職場にソーシャル・キャピタルの雰囲気があるかという知覚については、あまり大きな差はなく、個人の意識と組織風土の知覚の関係が、直接的ではないようにも考えられる。

2. モデルの検証

本研究は、先行研究を基に個人のソーシャル・キャピタル意識と職場のソーシャル・キャピタルの雰囲気（組織風土）の知覚、そしてそれらと、働く人々の well-being や所属する組織や職場の有効性（生産性や効率）の認知の関係を明らかにすることを目的としており、仮説の項でみたように5つの仮説を持って分析に臨んだ。ここでは、それを検証するために構造方程式モデルに

表4 ソーシャル・キャピタル意識の因果関係 重回帰分析一覧

従属変数	SC1 コミット メント	SC2 イングрупп の成員性	SC意識	職場SC 協力・互酬	職場SC 人間関係の 保全努力
R ²	.335	.179	.495	.578	.561
SC1 コミットメント	ベータ p —	ベータ p .174	ベータ p .194	ベータ p .014 ns	ベータ p .208
SC2 イングруппの成員性	.141	—	.232	-.004 ns	-.062
SC意識	.256	.376	—	.310	.128
職場SC 協力・互酬	.022 ns	-.008 ns	.371	—	.559
職場SC 人間関係の保全努力	.315	-.115	.147	.538	—

分散分析のp（有意確率）の空欄は、いずれも0.1%水準で有意
作成筆者

よる分析を Amos 24 を用いて行った。

それに先立ち、個人のソーシャル・キャピタル意識と職場の風土や組織システムやリーダーの影響の関係をみるために、重回帰分析（強制投入法）による分析を SPSS ver.24 を用いて試みた。用いた変数は、個人のソーシャル・キャピタルに関する意識の第Ⅰ因子、第Ⅱ因子、ソーシャル・キャピタル意識（第Ⅲ因子・第Ⅳ因子・第Ⅴ因子の合計）、および、職場の雰囲気第Ⅰ因子「協力・互酬」と第Ⅱ因子「人間関係の保全」であり、それらの一つを順次従属変数とし、他を独立変数とした。その結果は表4でみるように、決定係数 R^2 が.500 以上もしくはそれに近い関係になるのは、従属変数が、ソーシャル・キャピタル意識と職場の雰囲気に関する2因子の時であった。

これにより、構造方程式モデルの分析では、個人のソーシャル・キャピタルに関する意識の第Ⅰ因子「コミットメント」や第Ⅱ因子「イングループの成員性」は、「ソーシャル・キャピタルの知覚」とは異なる次元のものとして分析モデルから外すことの妥当性が確認された。

この分析において、ソーシャル・キャピタル意識と職場風土に関する「協力・互酬」はどちらも従属変数であっても、標準偏回帰係数 β は.30 台を示し大きな違いがあるようには思えないが、会社員だけの分析では、職場風土「協力・互酬」がソーシャル・キャピタル意識に影響を与えるという関係のほうが偏回帰係数は.10 以上高い値を示す。ただし、この場合は、職場風土「人間関係の保全」が同「協力・互酬」に影響を与えるという関係が圧倒的に強い。職場風土の2つの因子は表5でみるように高い相関関係（ $r=.709$ ）を示しているが、現状では、両者の因果関係を説明する十分な証拠は得られていない。

また、構造方程式モデルによる解析の適合度指標では、職場風土の2因子とソーシャル・キャ

表5 構造方程式モデルに用いた変数間の相関表

	信頼	支援・互酬	返報・非公式ネット	職場SC協力・互酬	職場SC人間関係の保全努力	ソーシャル・サポート3	健康2	職場の生産性や効率	組織の生産性や効率	キャリア発達4	職務満足感	やる気	生きがい
信頼	—												
支援・互酬	.493	—											
返報・非公式ネット	.370	.335	—										
職場SC 協力・互酬	.555	.440	.370	—									
職場SC人間関係の保全努力	.539	.321	.325	.709	—								
ソーシャル・サポート3	.496	.501	.379	.435	.360	—							
健康2	.569	.292	.265	.370	.377	.491	—						
職場の生産性や効率	.204	.135	.123	.313	.293	.168	.177	—					
組織の生産性や効率	.250	.158	.164	.279	.312	.187	.225	.441	—				
キャリア発達4	.458	.313	.298	.403	.449	.445	.468	.260	.296	—			
職務満足感	.514	.273	.244	.436	.484	.363	.480	.247	.284	.611	—		
やる気	.458	.290	.274	.372	.412	.336	.370	.225	.263	.485	.503	—	
生きがい	.366	.208	.213	.249	.255	.381	.405	.148	.173	.349	.298	.359	—

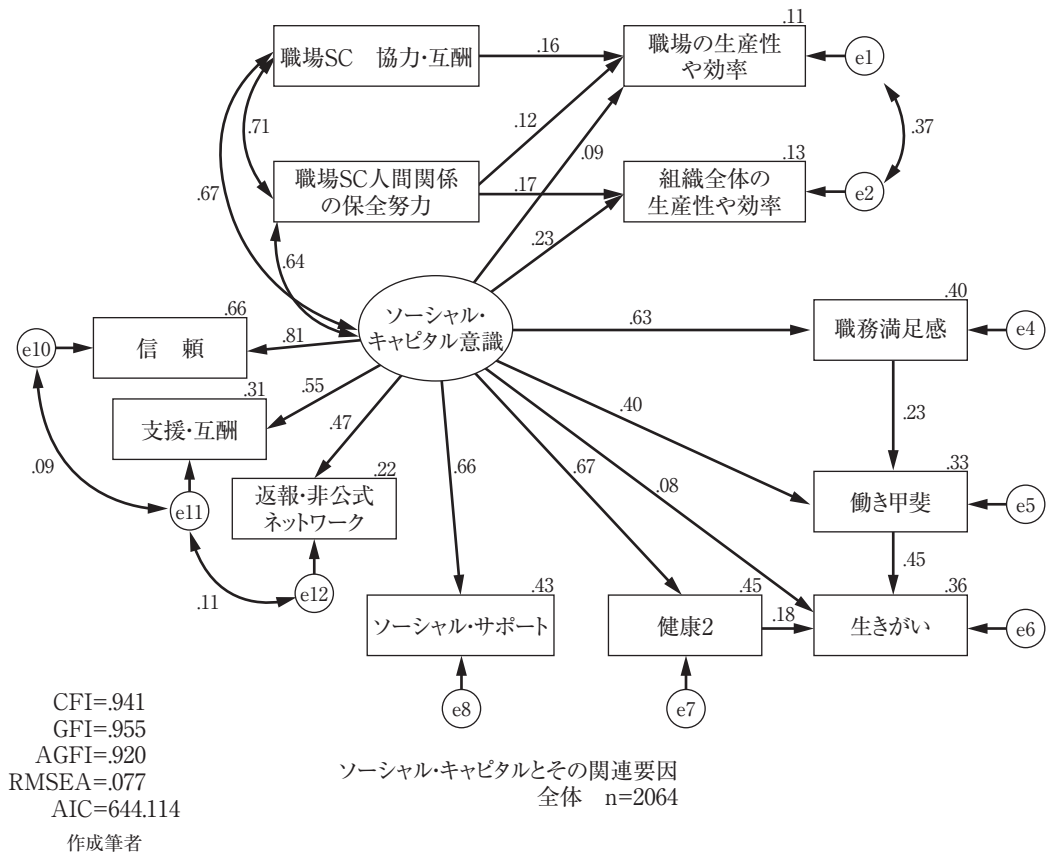
*各変数に欠測値のない2064のデータを用いた

*すべての相関係数は $p < .001$ で有意

*職場SCとは、職場におけるソーシャル・キャピタルの雰囲気を指す

*ソーシャル・サポート、健康、キャリア発達の後ろにある数字は、元になった変数の数を示す（健康2は、健康に関連する2つの項目の合計値である）
作成筆者

図3 ソーシャル・キャピタル意識と関連要因の関係



ピタル意識の両者を相関関係としたほうが、あてはまりの良いことを示している。そのためここでは、両者は並列の関係にあると考え、モデル上は、因果関係ではなく相関関係で示すことにした（仮説1は支持されたが、仮説1-2は部分的な支持にとどまる）。

上記の変数に、働く人々の well-being に関係の強いキャリアに関連した4項目の合計と、ソーシャル・サポート（同3項目）および健康（同2項目）を加えて構造方程式モデルで分析を行った。その結果は図3に示される。そこでは、ソーシャル・キャピタル意識は、ソーシャル・サポートとの間に正の関連を持つ（仮説4を支持）だけでなく、小野（2018）同様前者が後者に影響を与えるというパスのほうが適合度が高いことも明らかになった（仮説4-2を支持）。

なお、生きがいに関連する諸要因をモデルに含めた分析を試みたが、キャリア発達意識・キャリア満足については、心理的 well-being の一部として用いようが用いまいが、適合度指標はほとんど変わらない。また、全体的生活満足感、生活満足感なども重要な関連要因と考えられるので、それらをパス図に組み込んだ分析を試みたが、適合度指標は著しく低下し、図3の妥当性のほうが高い。また、人事・労務管理上の大きな関心事であるやる気（動機づけ）について、心理的 well-being の結果として生じるか（やる気が出るか）否かについて分析したが、職務満足感や

表6 多母集団同時解析 対象群ごとの解析による適合度指標

		C F I	G F I	A G F I	R M S E A
正社員	看護師正社員	.931	.947	.907	.057
	会社員正社員	.935	.947	.907	.057
	正社員全体	.938	.952	.916	.055
地位3区分	スタッフ・一般	.936	.946	.903	.046
	監督職	.929	.924	.865	.050
	管理職	.924	.916	.851	.054
	3地位全体	.937	.947	.907	.046
全体 2064		.941	.955	.920	.077

作成筆者

働き甲斐とは結び付くものの、生きがいとは相対的に弱い結びつきしか得られなかった。

この図からは、個人のソーシャル・キャピタル意識が組織や職場の有効性と個人の well-being の両方に同時に関係を持つことを示唆し、仮説3を支持しているといえよう。表6でみるように、多母集団の同時分析をした場合の対象を限定した分析でも適合度指標は一定の水準を保っており、仮説5もおおむね支持されることを示唆している。

多母集団の同時分析は、正社員を看護師と会社員の2つの職種で分けたものと、正社員をスタッフ・一般社員、監督職（リーダー、主任、係長、副師長）、管理職（課長、師長以上で取締役・理事以上は除く）という3つの職制上の地位に分けたもので行った。表6でみるように、地位別にみた時の監督職と管理職のA G F Iが.865と.851に留まっている以外は、C F I、G F I、A G F Iはすべて.90以上を示し、また、R M S E Aは、いずれも.05未満（モデルが適切であることを示す）か.05から.10未満（モデルの適否がグレーゾーンにあることを示す）の間の値を示し、配置不変性は担保されたものと判断でき、モデルが妥当な関係を描いていることを示している。

試みに看護師と会社員のパスの値の差を検定してみたが、誤差項の相関を除いた18の矢印のうち有意な差があったのは8、有意でなかったのは10であった。最も大きな差があったパスはソーシャル・キャピタル意識から働き甲斐へのパスで、看護師.48、会社員.25（ $p < .001$ ）であり、ついで職務満足感から働き甲斐へのパスが看護師.16、会社員.37（ $p < .001$ ）であった。これ以外に、0.1%水準で有意な差を示すものは、ソーシャル・キャピタル意識から支援・互酬へのパスであるが、パス係数自体の差はそれほど大きくない。この結果から、看護師のソーシャル・キャピタル意識と心理的 well-being においては、職務満足感は相対的に独立的な傾向を示すのに対して、会社員の心理的 well-being は、職務満足感、働き甲斐、生きがいと一体になっていることがうかがえる。

Ⅲ 考察と今後の課題

1. 結果と考察

本研究は、今まで実証的な研究のフィールドとしてほとんど顧みられなかった仕事の場における働く人々のソーシャル・キャピタルについて、質問紙法に基づく調査データを用いて、前述の5つの仮説の検証を試みたものである。その際、特に専門性の有無や仕事の仕方の違いがソーシャル・キャピタル意識に影響を受けることの可能性も考え、成果主義的な処遇を行っている金融機関と、患者の生命の安全を守るために密な相互の連絡を要求される看護師を、主な対象として調査を実施した。

結果は、みてきたようにいずれの仮説も概ね支持された。

紙幅の関係で詳述できなかったが、ソーシャル・キャピタル意識、働く人々の様々な満足感や生きがい感に関係する well-being に対する知覚は、会社員のほうが相対的に高いのにもかかわらず、全体のモデルと、職種別およびそれらの正社員・非正社員別の分析は同じ傾向を示しており、わが国の働く人々にとって、これらの変数の因果関係は、多くの場合、共通することを示唆している。

とりわけ、本研究の主要な目的でもある仮説2でみたように職場のソーシャル・キャピタルに関する風土が組織や職場の有効性に、そして仮説3でみたようにソーシャル・キャピタル意識が個人の well-being と組織の有効性に同時に作用することを確認できたことの意味は大きい。

ソーシャル・キャピタルを、組織の有効性と個人の well-being の両者に同時に影響を与えるものとみなし、そのような職場風土を涵養しようとする試みを、人的資源管理施策として導入し展開することは、どちらか一方にのみ作用するものとしてそれを行うことに比べ、格段に大きな意味を持つ。なぜならば、現在のような「キャリアの個人責任」や「成果に基づく処遇」が重視される管理の下では、個人の意欲充足や well-being の充足は等閑視されがちであり、個人の意欲の充足と組織目標達成の促進という人事・労務管理の目的（本多 1979 17 頁）を同時に達成できる可能性があることが証明されて初めて、ソーシャル・キャピタルやその風土の形成が、人的資源管理の俎上に載せられることを可能にすると思われるからである。

また、本研究の結果、職場におけるソーシャル・キャピタルの雰囲気、職場や組織全体（病院や会社）の有効性に関係するという示唆を得たが、個人の意識を超えた職場の風土が有効性に機能するということは、ソーシャル・キャピタルの風土を病院や会社が積極的に作り出す努力に意味があることを示しているように考えられる。そのような風土は、一朝一夕には形成されないし、ましてや、人を、成果を上げる資源としてのみ捉え“ひと”としての尊厳は軽視するという管理手法の下では、形成されにくい。比較的長期に雇用の安定を保証し、集団としての働く人々

の関係を助け合いや信頼というキーワードでつながれるようにすることによって、それが形成されると考えることができよう。Wu and Lee (2016) は、長時間一緒に過ごし密接な相互作用を行う作業環境の中で、集団のメンバーはお互いによりよく理解し合い、成熟した信頼を蓄積できると仮定し、それに基づいた実証研究の結果をもとに、信頼だけでなく知識共有に関して支持的な風土も発達させるとし、相対的に長い時間が必要であることを強調している。

本研究の結果は、同時に、部下を人としてリスペクトし公平・公正に処遇できるリーダーシップの必要性を示しているように思われる。小野(2018)の研究は、ソーシャル・キャピタル意識とコミットメントやイングループの成員性の関係が高いことを示しているが(それぞれ $r=.501$, $r=.394$ いずれも $p<.001$)、集団の重要な意思決定に関与でき、相互の信頼を通して強固な人々の絆を持つイングループのメンバー間では、相対的に長期で比較的安定的な社会関係が形成・維持されており、そこでは、困っている誰かを助ければ自分が困った時誰かに助けてもらうことができるという確信を持てる一般的な互酬性の強固な組織風土が存在する。かつて、わが国の仕事の間では、多くの場合、男性の正社員の集団がイングループに該当していたように思われる。そこでは、長期雇用や競争の結果が処遇に結びつきにくい年功的な処遇がそれらを支え、信頼や互酬性に富んだ組織風土の機能を促進してきたように思われる。このイングループにおける強固な信頼がもたらすネガティブな側面については、山岸(1998)が強く主張しているが、それでも、そこにおける安心感の持つ意味は看過できないように思える。今日のチーム業績よりは個人の業績を重視し、同僚との間ですら過度の競争を助長する成果主義的な処遇は、そのようなソーシャル・キャピタル的な風土をより強固なものにすることとは逆行しがちである。

また、一つの職場に性や国籍を異にするだけでなく様々な雇用形態や契約形態の人々が混在し、正社員が少なくなりつつある職場が、近年増加し続けているように思われるが、イングループ的な風土を正社員だけに求めることは、ソーシャル・キャピタルの効果を限定的にさせてしまう恐れがある。そこでは、男性正社員以外の働く人々もイングループの一員としての意識を持つことができるような仕掛けづくりも求められ、同一労働同一賃金の達成だけでなく、積極的なキャリア発達支援とそれを通じた正社員への転換の仕組みづくり、何よりも代替可能な使い捨て部品としての人材ではなく、長く、ともに働く仲間とみなされる“ひと”として対応するという視点が非常に重視されるべきものとなろう。その時のキーワードの一つが、“信頼”になるのではないかと考えられる。その点において、人的資源管理の主体のひとつである経営者の従業員観や倫理観が、より豊かなソーシャル・キャピタルの形成にとって重要な役割を演じる要因として浮かびあがってくる。

本研究は、心理的 well-being・生きがいはソーシャル・キャピタルから大きな影響を受けることを示したが、社会心理学の立場からの文献レビューを通して、雰囲気や感情を含む主観的 well-being (SWB) は、客観的な生活の成果(長寿、健康、職業の業績、収入、結婚)や寄付やボランティアなどの向社会的行動、そして親密さや協働などの対人関係や対集団関係に影響を与える(Diener and Oishi 2005)と指摘されている。これらの視点からも、仕事場面でのソーシャル・

キャピタルの重要さは検討されてよいであろう。

2. 本研究の限界と課題

本研究は上記のように仮説の検証には成功しているが、根本的な問題として尺土が未熟であることはぬぐえない事実である。かつて、Lean and Van Buren (1999) は、「信頼、公正さの知覚、集団の態度やアイデンティティなどについて数多くの異なった尺度があるが、組織的なソーシャル・キャピタルの構成要因とそれらの適合を検証し評価しなければならない」と指摘したが、未だわが国では、働く人々を対象とした先行する実証研究が見当たらないため、尺度開発からはじめており、その意味でまさに探索的な研究の段階にとどまっており、今後の実証研究の積み重ねの中で、本格的な尺度の作成が急務となる。

特に、本来は客観的な変数としてとらえるべきである職場や組織の有効性を、他者の評価をどのように知覚しているかという、結果的には回答者の認知でとらえていることは、大きな限界といえよう。今後、これに代わる指標を探すことや客観的データの使用が可能な調査対象を探すことも重要な課題である。

＜謝辞＞ 本研究は、亜細亜大学の平成 28 年度の研究奨励制度に基づく支援を受けて実施された調査の一部をまとめたものである。関係された皆様、および、調査対象となられ協力いただいた病院や企業の皆様には心から御礼を申し上げます。

さらに、多くの病院や企業を紹介していただきました横浜創英大学の田中彰子教授と東京医療保健大学の中島美津子教授、亜細亜大学青々会会長の落合寛司様、とりわけ、最後までこの調査のフィールド確保と回収にご配慮いただきました畏友故内藤弘様に、心より感謝の意を表したい。

参考文献

- Adler, P.S. and Kwon, Seok-Woo. (2002) Social capital : Prospects for a new concept, *Academy of Management Review*, 27 (1), pp.17-40. (In) Coasta, A.C. and Anderson, N. (eds.) 2013 *Trust and Social Capital in Organizations Vol.3.*, Sage, chap. 33, pp.49-84.
- Baker, W. (2000) *Achieving Success through Social Capital*, Jossey-Bass Inc., (中島 豊 [訳] 『ソーシャル・キャピタル』ダイヤモンド社 2001 年 訳者前書き iv 頁。)
- Bowen, D.E. and Ostroff, C. 2004 Understanding HRM-Firm performance linkages: The role of the “Strength” of the HRM system, *Academy of Management Review*, 29-2, pp.203-221.
- Carpiano, R.M. (2008) In Kawachi, I., Subramanian, S.V., and Kim, D. (Eds.) 2008 *SOCIAL CAPITAL AND HEALTH*, Springer Science + Business Media. (藤澤由和, 高尾総司, 濱野強 [共訳] 『ソーシャル・キャピタルと健康』日本評論社 2008 年。)
- Coleman, J.S. (1988) Social capital in the creation of human capital, *American Journal of Sociology*, 94,

- pp.S 95-S 120. (In) Coasta, A.C. and Anderson, N. (eds.) 2013 *Trust and Social Capital in Organizations* Vol.3., Sage, chap.31, pp.3-26.
- Coleman, J.S. (1990) *Foundations of Social Theory*, President and Fellows of Harvard College.
- de Souza Briggs, X. (1998) Brown kids in white suburbs: Housing mobility and the many faces of social capital, *Housing Policy Debate*, 9-1, pp.177-221.
- Denison, D.R. (1996) What is the difference between organizational culture and Organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars, *Academy of Management Review*, 21-3, pp. 619-654.
- Diener, E. and Oishi, S. (2005) The nonobvious social psychology of happiness, *Psychological Inquiry*, 16, 4, pp.162-167.
- Dominguez, S.W. and Watkins, C. (2003) Creating networks for survival and mobility, *Social Problems*, 50 (1), pp.111-135.
- 遠藤哲哉・小野寺哲夫 (2008) 「自治体経営における「学習する組織」尺度の基礎的研究」『青森公立大学経営経済学研究』13 (2), 43-61 頁。
- Ferrer, E. Bousofio, C. Jorge, J. Lora, L. Miranda, E. and Natalizie, N. (2013) Enriching social capital and improving organizational performance in the age of social networking, *International Journal of Information, Business and Management*, 5 (2), pp.94-109.
- 福岡欣治 (2010) 「人間関係とソーシャルサポート」藤森立男 [編著] 『人間関係の心理パースペクティブ』誠心書房 第11章。
- Grootaert, C., Narayan, D., Jones, V.N., and Woolcok, M. (2004) *Measuring Social Capital* (World Bank Working Paper No.18), The World Bank et al. 2004.
- Guediri, S. and Griffin, M.A. (2016) Organizational Climate, (In) S. Clarke, T.M. Probst, F. Guldenmund, and J. Passmore (Eds.) *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*, Wiley, chap.13.
- 本多壮一 (1979) 『労務管理』税務経理協会。
- 五十嵐博一 (2015) 「中小企業のソーシャル・キャピタルと業績」『日本工業大学研究報告』44 (4), 565-569 頁。
- 稲葉陽二 (2011) 「ソーシャル・キャピタルとは」稲葉陽二・大守隆・近藤克則・宮田加久子・矢野聡・吉野諒三 [編] 2011 『ソーシャル・キャピタルのフロンティア』ミネルヴァ書房 序章。
- 石塚浩 (2013) 「組織レベル社会関係資本」『文教大学情報学部 情報研究』第49号, 1-17 頁。
- James, L.R., Caro, C.C., Ko, C.E., McNeil, P.K., Minton, M.K., Wright, M.A., and Kim, K. (2008) Organizational and psychological climate: A review of theory and research, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1), pp.5-32.
- Kadushin, C. (2012) *Understanding Social Networks*, Oxford University Press.
- (五十嵐祐 [監訳] 『社会的ネットワークを理解する』北大路書房 2015 年。)
- 角山剛 (2011) 『産業・組織』新曜社。
- 川島典子 (2010) 「介護予防サービスにおけるソーシャル・キャピタル」『筑紫学園大学・筑紫学園大学短期大学部紀要』第15号, 229-241 頁。
- 日下部真一 (2015) 「日本のソーシャル・キャピタル」広島大学大学院『環境科学研究』第10巻, 1-17 頁。
- 厚生労働省職業安定局 (2014) 『働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書』従業員調査。
- Lean, C.R. and Van Buren, H.J., III. (1999) Organizational social capital and employment practices,

- Academy of Management The Academy of Management Review* 24, 3, pp.538-555.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968) *Motivation and Organizational Climate*, Harvard Business School Press. (占部都美 [監訳] 『組織風土』 白桃書房 1974 年。)
- 小田章, 小高加奈子 (2015) 「組織風土形成におけるリーダーの役割についての一考察—和歌山市のシマファインプレスの経験に学ぶ—」 和歌山大学経済学会『研究年報』第 19 号, 21-40 頁。
- 小野公一 (2011) 『働く人々の well-being と人的資源管理』 白桃書房。
- 小野公一 (2018) 「職場におけるソーシャル・キャピタルの測定に関する探索的研究」『経営論集』第 53 巻第 2 号, 21-45 頁。
- 大崎裕子 (2017) 「ソーシャル・キャピタルは主観的ウェル・ビーイングにおける経済的豊かさの限界を補完するか」『理論と方法』32 巻第 1 号, 35-48 頁。
- Putnam, R. D. (1993) *Making Democracy Work*, Princeton University Press. (河田潤一 [訳] 『哲学する民主主義』 NTT 出版 2001 年。)
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2011) *Organizational Behavior* 14th, PEARSON.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., and Macey, W.H. (2013) Organizational Climate and Culture, *Annual Review of Psychology*, 64, pp.361-388.
- 上田泰 (2003) 『組織行動研究の展開』 白桃書房。
- Wu, Wei-Li. and Lee, Yi-Chih. (2016) How to make a knowledge-sharing group : A group social capital perspective, *Personnel Review ; Farnborough*, 45, 3, pp.523-538.
- 山岸俊男 (1998) 『信頼の構造』 東京大学出版会。
- 山口裕幸 (2007) 「組織行動」 山口裕幸・金井篤子 [編] 『よくわかる産業・組織心理学』 ミネルヴァ書房, 16-17 頁。
- 山浦一保 (2009) 「組織文化」 産業・組織心理学会 [編] 『産業・組織心理学ハンドブック』 丸善, 224-227 頁。
- 厨子直之・井川浩輔 (2012) 「ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント」『経営行動科学』第 25 巻第 2 号, 113-128 頁。

付表

ソーシャル・キャピタル意識を構成する質問項目

各質問文の右側に反対の意見があり、どちらに近いかという程度を 5 段階で評価する方法で訊いている。

<支援・互酬>

7. 職場の人が困っていたら、多少自分の仕事が遅れても助けるようにしている
9. 職場の人に助けてもらったら、なんらかの形で、必ずお返しをする
10. 仕事で困っている時、助けてくれそうな人を何人も思い浮かべることができる

<信頼>

1. イライラしたり不安を感じることは、普段は、ほとんどない
5. 仕事に関係する知識や情報は、人間関係のネットワークを通して得られる
6. 病院（会社）や上司を信頼している
8. 多くの人は、一般的に信用できるので、安心してつき合える
15. 深刻な問題を解決したい時、上司や同僚は頼りになる

<返報・非公式ネットワーク>

17. 仕事で他人を助けた時、いつかはそのお返しがあることを期待できる

18. 仕事に関係する知識や情報は、個人的な人間関係のネットワークを通して得られることが多い

ソーシャル・キャピタルの雰囲気（組織風土「協力・互酬」）に関する項目

各質問文の右側に反対の意見があり、どちらに近いかという程度を5段階で評価する方法で訊いている。

- 6. 困っている人がいれば、お互いに、進んで助けようとする
- 11. 職場の人は、互いに信用しあい、協力しようという姿勢が強い
- 12. みんなが同じような考え方で行動している
- 13. 仕事に対する姿勢や考え方は、正社員も非正社員も変わらない
- 15. 職場のコミュニケーションは良く取れ、仕事は円滑に処理される
- 16. 部下が上司に、仕事以外のことでも、何でも話せる雰囲気がある
- 17. 病院（会社）や職場のために貢献しようという意識が高い人が多い
- 18. 仕事で助けられた時は、必ずそのお礼をしようという雰囲気が強い
- 19. 院内（社内）では人と人とのつながり（絆）が強いと思うことが多い

<お詫び>

前稿（小野 2018）の付表において、ソーシャル・キャピタルの雰囲気に関する質問項目の一覧に混乱があり、本号の編集後記の末尾において、正誤表を添付しました。

（受付 2018 年 6 月 8 日 受理 2018 年 7 月 26 日）